

- решение проблемы географической удаленности сотрудников друг от друга;
- возможность уменьшения издержек на содержание специалистов в каком-либо географическом пункте;
- привлечение украинских сотрудников, работающих на зарубежные компании в работу на национальными инновационными проектами;
- возможность задействования в работе зарубежных специалистов.

Можно отметить, что с внедрением системы ROWE в Украине смогут появиться инновационные проекты и предприятия, действующие в сфере высоких технологий. Внедрение систем существенно уменьшает порог для входа в отрасль.

Т.к. в развитых странах, таких как США, доля отрасли ИТ-технологий составила 4% от объема ВВП, то появление в Украине предприятий наукоемких отраслей может положительно сказаться на всей экономике государства. [5]

Литература

1. Интернет-ресурс «Википедия». На английском языке. <http://en.wikipedia.org/wiki/ROWE>
2. Интернет-ресурс «Официальный сайт системы «ROWE» <http://gorowe.com/know-rowe/wh-is-rowe/>
3. Joe Davidson «Obamas tout benefits of a flexible workplace» //The Washington Post. 01/04/2010. – С.23-25
4. Chris Penttila. «Off the Clock. Flexibility is the workstyle of the future.» //Entrepreneur Magazine. – May 2007, С.11
5. Интернет-ресурс «Официальный сайт Международного Валютного Фонда <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2010/02/map/?region=013> «International Monetary Fund World Economic Outlook, October 2010» //USA's Structure of GDP, oct. 2010.

Ю.А. ПРОЦЕНКО,

Е.А. ШУМАЕВА,

Донецкий национальный технический университет

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

На сегодняшний день проблема нехватки высококвалифицированных кадров в украинской промышленности является одной из наиболее актуальных. Качество персонала предприятия, кадровый потенциал является важнейшим фактором успеха любых экономических реформ.

Четко обозначился растущий разрыв между квалификацией людей и потребностями рынка квалифицированных кадров, что обусловлено, с одной стороны, отставанием системы украинского профессионального образования от спроса на рынке труда и ее несоответствием рыночным стандартам, а с другой – быстрым «старением» приобретенных знаний.

Прогнозы потребности в кадрах различных уровней и специальностей в масштабах страны увязанные с прогнозом экономического развития и ключевых отраслей, не делаются. [1 с.145] И сколько в перспективе проблема дефицита еще более обострится, актуален более детальный анализ рассматриваемой проблемы.

Над вопросами управления человеческими ресурсами занимается множество ученых и практиков: Бидак В.Я., Цапко С.О., Пирожков С.И., Демидов Е., Кузьмин В., Куинн Брайан Д.

Первоначально необходимо определить причины нехватки квалифицированных специалистов. Удручающая статистика сокращения нужных народному хозяйству специалистов известна является прямым следствием уменьшения населения страны. Сегодня дефицит квалифицированных кадров ощущается практически во всех отраслях экономики и на всех уровнях – от профессиональных работников до топ-менеджеров.

В связи с создавшейся ситуацией неизмеримо возрастает значение управления персоналом

ей системе управления предприятием. Компании, научившись хорошо оперировать финансово-стороной бизнеса, рационально использовать основные средства, выстраивать производствен-процессы приходят к выводу, что они все же не могут обеспечить необходимый рост конку-госпособности без построения эффективной системы управления человеческими ресурсами. [2]

Сегодня единственно верный стратегический подход для компаний заключается в том, что-рассматривать человеческий капитал как основной стратегический ресурс. Одной из внутрен-причин возникновения проблем с кадрами является отсутствие стратегии развития и несо-шенство кадровой политики компании. В условиях, когда брать готовых специалистов просто де, рекомендуется делать ставку на следующие подходы:

1. Внедрение трудосберегающих технологий, в основу которых положены принципы:
 - бережное отношение к существующим кадрам, недопущение создания кадрового «голода»
 - сокращение экономически неэффективных рабочих мест и высвобождение работников с следующей их переподготовкой;
 - применение интенсивных методов в управлении трудовыми ресурсами, нацеленных на вышение эффективности труда работников (например, использование более совершенных мо-рациональных механизмов);
 - продвижение собственных кадров.

2. Развитие имеющегося персонала через корпоративную систему обучения, привя-анную к актуальным потребностям компании и населенную на повышение ценности человече-их ресурсов. При этом надо учитывать следующие обстоятельства:

- если существующая система обучения персонала не ведет к улучшению работы компании целом, то ее следует пересмотреть;
- обучение способствует повышению лояльности сотрудников, созданию благоприятного анжа компании, облегчает привлечение молодых специалистов и опытных профессионалов;
- обучение на рабочем месте становится все более важным и считается самым эффективным тодом повышения квалификации в силу того, что профессиональные школы и колледжи не ус-агают быстро реагировать на технологические новшества. Для ряда рабочих профессий, подго-ка которых практически прекращена в государственной системе обучения, альтернативы кор-ративному обучению нет. [1 с.150-152]

Практика показывает, что достижение положительных результатов в управлении персона-ны в условиях нехватки кадров практически невозможно без привлечения консультантов, кото-е могли бы выполнять следующие работы:

1. диагностика системы управления персоналом;
2. разработка системы стимулирования персонала.

До недавнего времени роль человеческих ресурсов в стратегическом планировании, в ос-анном, игнорировалась. При нынешних быстрых изменениях в технологии, наряду с экономи-ским давлением и снижением производительности труда, все больше и больше компаний на-агает интегрировать свое управление человеческими ресурсами с определением долгосрочной ратегии.

Социально-экономическое значение кадровой работы в условиях рыночной экономики ьственно изменяется, и она перестает быть только организационно-административной рабо-. Управление персоналом приобрело новое экономическое и социальное значение. Кадровой отой вынуждены заниматься органы управления фирмой на всех уровнях – ее внешнее роводство, руководители подразделений, кадровые службы. В противном случае фирма не-убытки и возрастают социальные издержки.

Литература

1. Е. Демидов, В. Кузьмин. Управление человеческими ресурсами в современных условиях// ьщество и экономика, № 6,2009, С. 147-153
2. Джон Салливан Стратегическая роль HR-службы // Менеджер по персоналу, №4, 2010, С. 5-9
3. Джеймс Куинн. Стратегии удержания ключевых сотрудников. Электронный ресурс: www.elitarium.ru/2010/03/12/uderzhanije_kljuchevykh_sotrudnikov.html